

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebijakan pemerintah pada periode 2020-2024 dititikberatkan pada peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter (PPN/Bappenas, 2019). Untuk mencapai tujuan tersebut, kebijakan pembangunan manusia diarahkan pada pengendalian penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan, pemenuhan pelayanan dasar dan perlindungan sosial, peningkatan kualitas anak, perempuan dan pemuda, pengentasan kemiskinan, serta peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja. Kebijakan pembangunan manusia tersebut dilakukan berdasarkan pendekatan siklus hidup dan inklusif, termasuk memperhatikan kebutuhan penduduk usia lanjut maupun penduduk penyandang disabilitas.

Salah satu tujuan dalam pembangunan nasional adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, terutama bagi negara berkembang seperti Indonesia yang pertumbuhan angkatan kerjanya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Pendidikan diketahui sebagai aspek penting dalam kehidupan karena melalui pendidikan seseorang dapat menjadi individu yang lebih berkualitas (Jonet & Mukzam, 2018). Pendidikan adalah sarana untuk mendapatkan SDM yang berkualitas karena pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang

modern. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah ditempuh maka seharusnya semakin berkualitas pula output atau lulusan yang dihasilkan. Salah satu hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran kualitas output tersebut adalah bagaimana output ini mampu bersaing di dunia kerja dan diharapkan mampu menggerakkan pembangunan nasional (Shahzad, et al. 2013).

Menurut Kemenakertrans (2013), sejalan dengan diterapkan sistem pendidikan melalui program pendidikan dasar sembilan tahun serta semakin mudahnya akses pendidikan, maka jumlah angkatan kerja berpendidikan SD dan SMP dari tahun ke tahun diprediksikan akan terus menurun. Sebaliknya angkatan kerja berpendidikan SMA/Sederajat ke atas diharapkan akan terus mengalami peningkatan, sehingga struktur angkatan kerja di Indonesia beberapa tahun ke depan diperkirakan akan mengalami perubahan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Di negara berkembang, pengangguran terdidik adalah sebagai konsekuensi dari berperannya faktor penawaran "*supply factors*" (Bloom, et al. 2018). Proses bergesernya kelompok umur penduduk yang lahir dua puluh sampai tiga puluh tahun sebelumnya, mereka secara potensial memasuki pasar kerja, baik setelah menyelesaikan jenjang pendidikan menengah atau terhenti. Upaya yang dilakukan untuk memperluas fasilitas pendidikan di negara-negara berkembang guna pencapaian pemerataan hasil-hasil pendidikan ternyata tidak diiringi dengan peningkatan kualitas tamatannya. Efek ganda dari dilema tersebut adalah semakin banyaknya pencari kerja berusia muda dan berpendidikan (Boachie, 2015).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan, baik dalam organisasi maupun individu. Peralatan yang canggih tanpa disertai sumber daya manusia yang handal tidak akan mampu beroperasi secara optimal. Kemajuan teknologi yang pesat dan tuntutan kebutuhan hidup yang terus meningkat, menuntut setiap organisasi harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pendidikan dan pelatihan perlu secara terus menerus diselenggarakan disegala bidang untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten. Tujuan organisasi maupun perorangan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan apabila memiliki sumber daya manusia yang terampil (Rosianti et al. 2014).

Pelatihan kerja memiliki arti penting dalam pembangunan nasional. Sektor Industri penting peranannya karena untuk pengembangan ilmu dan teknologi bagi kemaslahatan masyarakat banyak. Sektor Industri ini juga masih mendominasi penyerapan tenaga kerja. Data BPS Agustus 2017 menunjukkan sebanyak 35,93 juta orang atau 29,69 persen dari jumlah angkatan kerja yang bekerja di sektor Industri. Sementara itu, sektor perdagangan dan jasa kemasyarakatan masing-masing sebanyak 28,17 juta orang (23,28 persen) dan 20,48 juta orang (16,92 persen) (Qolik, et al. 2018).

Tabel 1.1.
Struktur Pekerja Menurut Sektor Pekerjaan Utama di Indonesia 2019

NO	SEKTOR	Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Lapangan Pekerjaan Utama	
		Jumlah	%
1	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	35,703,074	35.16
2	Pertambangan dan Penggalian	1,454,256	1.43
3	Industri Pengolahan	18,251,456	17.97
4	Pengadaan Listrik dan Gas	338,447	0.33
5	Pengadaan Air	471,067	0.46
6	Konstruksi	8,300,297	8.17
7	Perdagangan Besar dan Eceran	23,073,515	22.72
8	Transportasi dan Pergudangan	5,398,582	5.32
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	7,662,236	7.55
10	Informasi dan Komunikasi	894,673	0.88
Total		101,547,603	100

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2019.

Tabel 1.1. di atas menunjukkan penduduk yang bekerja di Indonesia berdasarkan hasil Survei sektor industri masih besar (13,27%) dibanding sektor lainnya, tetapi rasio sumbangan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dari sektor industri masih rendah 25,55%. Lebih lanjut jika dilihat dari produktivitas, sektor industri paling rendah dibanding dengan sektor pekerjaan lainnya yakni hanya 1,93%. Hal tersebut mencerminkan penyerapan tenaga kerja di sektor industri yang tidak seimbang dengan kontribusinya terhadap PDB, yang juga mencerminkan rendahnya produktivitas tenaga kerja industri dibandingkan dengan tenaga kerja sektor lainnya. Rendahnya produktivitas tercermin dari kecilnya sumbangan sektor industri secara relatif dalam PDB dibanding dengan besarnya proporsi angkatan kerja yang bekerja di sektor tersebut (Priscilia, 2017).

Rendahnya produktivitas tenaga kerja sektor industri menunjukkan bahwa masih rendahnya kualitas pelaku usaha sektor industri, hal ini mengakibatkan rendahnya tingkat kesejahteraan masyarakat pelaku UMKM yang identik dengan

kemiskinan. Rendahnya penguasaan sumberdaya produktif dan rendahnya kualitas sumberdaya manusia sering disebut sebagai faktor utama penyebab kemiskinan di industri (Dharmawan & Sudharma, 2013). Kalangan usia muda merupakan segmen yang paling aktif dari penduduk dan mesin yang paling produktif dari masyarakat dan merupakan sumber daya utama bagi setiap negara yang ingin memulai pembangunan industri dan pedesaan. Orang-orang muda yang merupakan penduduk usia produktif dan memiliki pengetahuan dan keahlian di bidang industri diperlukan untuk mengatasi tantangan modernisasi produksi (Gichuru & Limiri, 2017).

Pemerintah menyadari tentang hal ini salah satunya melalui Kementerian Ketenagakerjaan yang berupaya meningkatkan sumber daya manusia di bidang industry melalui Balai Latihan Kerja (BLK) di seluruh Indonesia, baik itu yang milik Kementerian Ketenagakerjaan maupun milik pemerintah daerah provinsi atau kota/kabupaten, dilakukan pelatihan di bidang industri. Beberapa BLK, misalnya BLK Unit Pelaksana Teknis Daerah di bawah binaan BBPLK Serang di Provinsi di Banten, Provinsi Lampung, Provinsi Sumatera Selatan dan Provinsi Kalimantan Barat menyelenggarakan pelatihan berbagai bidang pelatihan baik berbasis industri maupun berbasis masyarakat. BLK milik Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan pelatihan di bidang industri yaitu untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang kompeten untuk memasuki dunia industri, sedangkan pelatihan berbasis masyarakat yaitu untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang kompeten untuk berwirausaha (Darma et al. 2013). Sesuai tugasnya Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Serang adalah

penyedia layanan jasa pelatihan khusus di bidang industri sebagai upaya pemerintah untuk memberikan keterampilan industri guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja di sektor industri. BPPLK Serang melaksanakan pelatihan *triple skilling* yaitu *skilling* (peningkatan kompetensi bagi angkatan kerja), *upskilling* (peningkatan kompetensi bagi karyawan) dan *reskilling* (peningkatan kompetensi yang akan beralih bidang pekerjaan). Target pelatihan di BBPLK dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir yakni pada tahun 2017 sebanyak 138 paket atau untuk 2.208 orang, tahun 2018 sebanyak 138 paket atau untuk 2.208 orang, tahun 2019 sebanyak 139 paket atau untuk 2.224 orang, sesuai RPJMN ketenagakerjaan 2015 – 2019 yang semuanya dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) Kementerian Ketenagakerjaan.

Jumlah peserta pelatihan BBPLK Serang tahun anggaran 2020 sesuai DIPA APBN pada BPPLK Serang tahun 2020 sebanyak 118 paket atau untuk 1.888 orang. Dalam hal pemberdayaan lulusan pelatihan BBPLK Serang, bekerjasama dengan industry atau lembaga lain untuk menampung lulusan pelatihan untuk bisa mengisi kebutuhan tenaga kerja atau untuk berwirausaha. Data penempatan lulusan pelatihan BBPLK Serang 3 (tiga) tahun terakhir rata 52 % (lima puluh dua persen) Untuk memenuhi target tersebut diperlukan strategi pemasaran dan kerjasama dengan berbagai stakeholder yang efektif. pemasarannya melalui promosi, sosialisasi untuk program-program pelatihannya kepada masyarakat dengan berbagai cara melalui kunjungan langsung, penyebaran brosur, spanduk dan media sosial (Iqbal & Krisnadi, 2017). Dari uraian di atas, maka peneliti

tertarik untuk meneliti tentang **Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut.:

1. Apakah latar belakang pendidikan peserta berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang?
2. Apakah materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang?
3. Apakah kurikulum pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang?
4. Apakah tenaga kepelatihan/instruktur berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang?
5. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang.

2. Menganalisis pengaruh materi pelatihan terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang.
3. Menganalisis pengaruh kurikulum pelatihan terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang.
4. Menganalisis pengaruh tenaga kepelatihan/instruktur terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang.
5. Menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap Efektivitas peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang pada instansi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi ke industry penerima manfaat terkait faktor-faktor penting yang memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas peserta pelatihan di BPPLK Serang. Hal tersebut dapat membantu instansi balai pelatihan kerja agar mempertimbangkan optimalisasi variabel-variabel yang diberikan dengan

pengelolaan yang semakin baik sehingga masyarakat akan merasa terbantu dan merasa puas dengan BPPLK Serang sebagai penyedia jasa pelatihan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi, rujukan, dan wawasan baru bagi akademisi untuk penelitian-penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia di masa mendatang.

E. Sistematika Penulisan Tesis

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai tinjauan teori yang melandasi pemikiran, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, definisi operasional, data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN